МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОВОЖИЗНЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

Волгоградская область, Городищенский район, п. Областной с/х опытной станции

СОГЛАСОВАНО
Начальник отдела
по образованию
администрации
Городищенского
муниципального района
Волгоградской области
_____ С.А.Рассадникова
«02» 09 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
«Новожизненская СШ»
_____ Е.Н.Шестеренко
Пр. от 30.08.2024 № 535

«02» 09 2024 г.

Положение об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Новожизненская средняя школа»

Принято на Совете школы
Протокол от «26» 08 2024 № 1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОЖИЗНЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новожизненская средняя школа» (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных организация Городищенского муниципального района Волгоградской области (Постановление администрации Городищенского муниципального района от 23.08.2024 № 1480-п), Постановлением администрации Городищенского муниципального района от №1478- п от 23.08.2024 О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Городищенского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Городищенского муниципального района от 16августа 2023 г. № 1417-п, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организация, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организация, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организация», Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. №54 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организация и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г.№ 761н «Об утверждении единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 06 октября 2010 г., регистрационный № 18638)и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новожизненская средняя школа» (далее - оплата труда работников организации) и включает в себя следующие разделы:

- ✓ Основные условия оплаты труда работников организация;
- ✓ Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- ✓ Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- ✓ Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- ✓ Другие вопросы оплаты труда.

1.3 Система оплаты труда работников организация устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организация включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организация устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организация формируется на календарный год исходя из объема средств бюджета Городищенского муниципального района Волгоградской области.

1.6. Оплата труда работников организация, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация окладов (должностных окладов)работников организация производится в соответствии с постановлением администрации Городищенского муниципального района Волгоградской области (далее- учредитель).

При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов), их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников организация, в том числе размеры окладов(должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организация

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников организация устанавливаются в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

Размеры окладов(должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

2.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада), по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г.№ 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), работников организация (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, утвержденными в установленном порядке.

Продолжительность рабочего времени других работников организации устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организация:

2.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного

произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

2.4.2. Заработная плата устанавливается работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком, штатным расписанием по форме согласно **приложению 7, 8** к настоящему Положению.

2.5. Порядок, размер и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- педагогической работы специалистов предприятий, организация (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

2.5.2 Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

- размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

- среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.6 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организация, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения

от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. В организациях работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются от оклада (должностного оклада) не зависимо доли занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузи в следующих размерах:

работникам организация, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно)установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.4.2. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, в процентном или абсолютном выражении, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за расширением зон обслуживания производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) по занимаемой должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), временно отсутствующего работника.

3.4.3. Оплата за сверхурочную работу.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.4.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

3.4.5. Оплата за работу в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей

154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.4.6. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера относятся выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью организации по реализации образовательных программ. Размер и условия выплат установлены согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

3.4.7. Выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации.

Выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена педагогическим работникам организация.

Компенсационная выплата осуществляется за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее именуется – ГИА) по образовательным программам основного общего (далее именуется – ГИА-9) и среднего общего образования (далее именуется – ГИА-11) в форме единого государственного экзамена (далее именуется - ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее именуется - ОГЭ), государственного выпускного экзамена (далее именуется - ГВЭ).

Компенсационная выплата за работу в пунктах проведения экзаменов (далее именуется – ППЭ), для сопровождения участников экзамена, а также для работы в составе предметных комиссий (далее именуется – ПК) ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-11 осуществляется педагогическими работниками муниципальных образовательных организация, расположенных на территории Городищенского муниципального района Волгоградской области;

Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в разделе 1 "Должности педагогических работников организация, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организация, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организация, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организация", привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

1) руководителей ППЭ;

2) членов государственной экзаменационной комиссии по образовательным программам среднего общего образования (далее именуются - члены ГЭК);

3) технических специалистов;

4) организаторов в аудитории ППЭ;

5) организаторов вне аудитории ППЭ;

6) ассистентов для участников экзаменов с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по состоянию здоровья на дому, в медицинских организациях, для участников экзаменов - детей-инвалидов и инвалидов, оказывающих необходимую техническую помощь с учетом состояния их здоровья, особенностей психофизического развития и индивидуальных возможностей (далее именуются - ассистенты);

7) председателей, заместителей председателей и членов ПК ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9;

8) членов апелляционной комиссии ГИА-11;

9) специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

10) экзаменаторов-собеседников;

11) экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ;

12) представителей образовательных организация, сопровождающих участников экзаменов.

Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуются-списки), за исключением представителей образовательных организация, сопровождающих участников экзаменов, компенсационная выплата которым осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации.

Списки формируются на основе соответствующих предложений органов, осуществляющих управление в сфере образования Городищенского муниципального района.

Педагогические работники в рабочее время освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час и предусматривается в Положении об оплате труда работников образовательной организации.

Руководителям учреждений в Положениях об оплате труда работников необходимо предусмотреть компенсационную выплату для педагогических работников за дополнительную работу по подготовке и проведению ГИА.

Возможность привлечения педагогического работника организации для работы по подготовке и проведению ГИА с выплатой компенсации в размере и порядке, установленном нормативными правовыми актами, может быть также предусмотрена в трудовом договоре.

Компенсационная выплата осуществляется организацией - работодателем педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА, по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджету Городищенского муниципального района для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных учреждениях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в учреждениях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных образовательной организации на текущий финансовый год.

В период подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ руководитель ППЭ ведет

учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве руководителя ППЭ, членов ГЭК, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов, специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменаторов-собеседников, экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ, представителей образовательных организация, сопровождающих участников экзаменов; председатели предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9 ведут учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве председателей, заместителей председателей и членов предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9; сотрудники органов, осуществляющих управление
в сфере образования Городищенского муниципального района Волгоградской области, курирующие проведение ГИА по образовательным программам среднего общего образования, ведут учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве членов апелляционной комиссии ГИА-11.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется по форме согласно **приложению 4** к настоящему Положению (далее именуется - ведомость учета фактически выполняемого объема работ). Ведомость учета фактически выполняемого объема работ заполняется отдельно на каждую образовательную организацию, педагогические работники которой привлекались к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

По окончанию соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника, эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ, представителя образовательной организации, сопровождающего участников экзаменов, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней председатель предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, сотрудник органа, осуществляющего управление в сфере образования Городищенского муниципального района Волгоградской области, курирующий проведение ГИА по образовательным программам среднего общего образования, передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве председателя, заместителя председателя или члена предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, члена апелляционной комиссии ГИА-11, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

На всех работников каждой образовательной организации составляется отдельная ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе, на которой ставится печать учреждения, на базе которой проводится работа по подготовке и проведению ГИА.

Образовательная организация, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ,

экзаменатора-собеседника, эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ, представителя образовательной организации, сопровождающего участников экзаменов, председателя, заместителя председателя или члена предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, члена апелляционной комиссии ГИА-11, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывает размер компенсационной выплаты и осуществляет компенсационную выплату педагогическому работнику.

Выплата компенсации производится образовательной организацией по основному месту работы работника, привлекаемого к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образовании в срок до 31 декабря текущего года.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу):

1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (месяц, квартал, год);

б) премиальная выплата в соответствии с указами Президента Российской Федерации;

в) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

г) единовременная премия;

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

6) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности труда позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя с учетом критериев и показателей качества труда.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам от оклада (должностного

оклада) пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке:

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

водителям автомобилей 1-го класса - до 15 процентов;

водителям автомобилей 2-го класса - до 5 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "D", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "Д".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы –7 000,00 рублей, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – 3 000,00 рублей пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", до 20% от должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за награждение ведомственными знаками отличия (наград), полученных в сфере культуры и образования Российской Федерации, устанавливается работникам в размере до 10 % по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук, кандидата наук и имеющим государственные награды устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

При наличии у работника двух и более наград надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, устанавливаются на основании показателей качества и эффективности труда деятельности работника в соответствии с **приложением 5** к настоящему Положению.

4.7. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада)в месяц.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада) в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Общий трудовой стаж работы исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организация по состоянию на начало учебного года.

4.8.1. Выплата стимулирующего характера по должности «педагог-библиотекарь», библиотекарь» образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. № 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.9. Премиальные выплаты:

4.9.1. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада)в расчете на год.

4.9.2 Педагогическим работникам и медицинским работникам организация может быть выплачена ежемесячная премия, при наличии бюджетных ассигнований, в размере, необходимом для доведения средней заработной платы работников учреждения до уровня средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.9.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.9.4. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами

(по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.9.5 Работникам образовательных организация, уволившимся по собственному желанию до подписания приказа о выплате премии, премия не выплачивается.

Премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников образовательных организация устанавливаются локальным нормативным актом организации Положение о премировании работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новожизненская средняя школа, с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.10. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г.№ 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям и специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада) в месяц, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников",

"Должности профессорско-преподавательского состава",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

"Должности врачей и провизоров",

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",

"Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.11. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 964-ОД).

4.12. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность) и повышающего коэффициента за работу в сельской местности) устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада).

4.14. Работодатель имеет право снизить размер стимулирующих выплат (в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за качество выполняемых работ) или снять их по следующим основаниям:

- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к детям - до 100%;

- детский травматизм, нарушение охраны труда - до 100%;

- нарушение трудовой дисциплины - до 100%;

- несвоевременное прохождение медосмотра - до 30%;

- неправильное ведение документации, несвоевременное или недостоверное предоставление отчетности - до 100%;

- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников, поданная в письменном виде - до 100%.

Решение о лишении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения и оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины и периода действия взыскания.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается согласно **приложению 2** к настоящему положению

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется:

- при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5;

- при штатной численности от 2500 единиц и более - в кратности 8.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения:

- для руководителей организации устанавливаются учредителем;

- для заместителей руководителя, устанавливаются руководителем организации.

5.7. Руководителю организации и его заместителям, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

- повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

- премиальные выплаты.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации и его заместителям, в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.9. Руководителям, заместителям руководителя надбавка за стаж устанавливается в соответствии с п.4.8. настоящего Положения

5.10. Руководителю организации, его заместителям, может устанавливаться

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента на срок до одного годак должностному окладу и его размерах принимается:

- для руководителей организации учредителем, персонально в отношении конкретного руководителя организации;

- для заместителей руководителя, руководителем организации.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей, не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

Персональный повышающий коэффициент руководителям организации и его заместителям устанавливается на основании критериев оценки эффективности работы организации согласно **приложению 6,7,8** к настоящему Положению.

5.11. Руководителю организации и его заместителям в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых локальным нормативным актом организации, по согласованию с учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

К премированию не представляются руководители организация, его заместители, главный бухгалтер, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания.

5.12. Размер выплаты стимулирующего характера конкретного руководителя, заместителя руководителя, может быть снижен или выплата прекращена до истечения определенного распоряжением срока при ухудшении показателей его работы, нарушении руководителем учреждения трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации или несвоевременное предоставление требуемой информации, невыполнение приказов, распоряжений, за выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе, за наличие подтвержденных жалоб.

Снижение размера выплаты или прекращение выплаты с указанием причин и с учетом мнения представительного органа учреждения (при его наличии)производится на основании:

- распоряжения Главы Городищенского муниципального района, для руководителей организации;

- приказа руководителя организации, для заместителей руководителя организации.

5.13. Вновь назначенным руководителям персональный повышающий коэффициент устанавливается по результатам работы по истечению трех месяцев со дня назначения.

5.14. Руководителям организация, принятым на работу в порядке перевода с должности руководителя другого учреждения, персональный повышающий коэффициент может быть установлен со дня назначения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам организации, в том числе руководителю организации по основному месту работы работодатель вправе оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- смерть работника (работавшего или уволенного), близкого родственника работника;
- непредвиденные обстоятельства (компенсация ущерба, утрата недвижимости);
- дорогостоящее лечение работника, приобретение лекарств, амбулаторное и стационарное лечение, проведение хирургических операций;
- лечение в санатории по медицинским показаниям;
- причинение материального ущерба в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, затопление квартиры (дома), кража, хищение имущества и т.д.);
- выход сотрудника на пенсию по инвалидности и болезни;
- иных случаях с целью оказания материальной поддержки пропорционально отработанному времени.

Размер материальной помощи работникам организации, в том числе руководителю организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

6.3 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

- для работника организации, руководитель организации на основании письменного заявления работника;
- для руководителя организации, глава Городищенского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации согласованного с начальником отдела по образованию и (или) начальником отдела по культуре, социальной и молодежной политике, спорту.

6.4 Работникам при поступлении на должность, увольнении или в случае ухода или выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, отпуска без сохранения денежного содержания материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

При нахождении работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком материальная помощь не выплачивается.

6.5. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новожизненская средняя школа»
от 02.09.2024 г.

Размеры
окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений

№п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Должностной оклад, руб.
1	2	3
1.	**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала *первого уровня***	
	1 квалификационный уровень	
	Секретарь учебной части, вожатый, помощник воспитателя	11 235,00
2.	**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала *второго уровня***	
	1 квалификационный уровень	
	Дежурный по режиму, младший воспитатель	11 723,00
	2 квалификационный уровень	
	Старший дежурный по режиму, диспетчер	13 364,00
3.	**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**	
	1 квалификационный уровень	
	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	13 800,00
	2 квалификационный уровень	
	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, концертмейстер, тренер-преподаватель	14 000,00
	3 квалификационный уровень	
	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	14 200,00
	4 квалификационный уровень	
	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, педагог-библиотекарь, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	14 400,00
4.	**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**	
	1 квалификационный уровень	
	Заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пункт (производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу	14 950,00
	2 квалификационный уровень	
	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу	15 549,00

5.	**Общеотраслевые должности служащих *первого уровня***	
	1 квалификационный уровень	
	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор, документовед, секретарь по учебной части	14 096,00
	2 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	14 196,00
6.	**Общеотраслевые должности служащих *второго уровня***	
	1 квалификационный уровень	
	Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, художник, секретарь руководителя	11 290,00
	2 квалификационный уровень	
	Старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	12 943,00
	3 квалификационный уровень	
	Заведующий общежитием, заведующий производством(шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Техники всех специальностей наименований, по которым и устанавливается I внутридолжностная категория	13 164,00
	4 квалификационный уровень	
	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	13 375,00
7.	**Общеотраслевые должности служащих *третьего уровня***	
	1 квалификационный уровень	
	Без категории: бухгалтер бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженер всех специальностей, библиотекарь, специалист по кадрам, электроник, специалист по закупкам	11 956,00
	2 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12 199,00
	3 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12 554,00
	4 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	12 787,00
	5 квалификационный уровень	
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	13 153,00
8.	**Общеотраслевые должности служащих *четвертого уровня***	
	2 квалификационный уровень	
	Главные: механик, энергетик, инженер	16 441,00
	3 квалификационный уровень	
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17 933,00
9.	**Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии**	

	рабочих *первого уровня*"	
	1 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, слесарь-сантехник, электрик, слесарь по обслуживанию котельных, буфетчица, кастелянша-швея, слесарь-электрик, столяр-плотник, оператор котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, подсобный рабочий, помощник повара, слесарь по обслуживанию теплового хозяйства, слесарь по ремонту котлов, швея, круглосуточный вахтер, гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья), оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки, слесарь-электрик	11 257,00
	2 квалификационный уровень	
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	11 512,00
10.	**Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих *второго уровня*"**	
	1квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта, оператор котельной, электрик, столяр-плотник, повар	11 224,00
	2 квалификационный уровень	
	Наименования профессий уровень рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 334,00
	3квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 512,00
	4квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: - водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников); - рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента,	11 922,00

	технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе; - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе	
11.	**Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"**	
	1квалификационный уровень	
	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.)	12 040,00
12.	**Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»**	
	2квалификационный уровень	
	Врач-специалист	12 000,00
13.	**Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал *первого уровня***"	
	1квалификационный уровень	
	Младшая медицинская сестра санитарка	6 920,00
14.	**Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал**"	
	1квалификационный уровень	
	Инструктор по лечебной физкультуре	8 075,00
	2 квалификационный уровень	
	Медицинская сестра диетическая	8 400,00
	3квалификационный уровень	
	Медицинская сестра	8 720,00
	4квалификационный уровень	
	Фельдшер	8 880,00
	5квалификационный уровень	
	Старшая медицинская сестра	11 830,00

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Новожизненская средняя школа»
от 02.09.2024 г.

Размеры
окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников образовательных организация

№п/п	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1	2	3
1.	Директор	31 000,00
2.	Заведующий	21 000,00
3.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детским общественными объединениями	14400,00
4.	Системный администратор	11 956,00

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новожизненская средняя школа»
от 02.09.2024 г.

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты/рубли)
1	2	3
1.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	до 20 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программыдля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)	педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	**за проверку письменных работ:**	
	учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

	учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	**за классное руководство:**	
	в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 20 процентов от оклада (должностного оклада),
	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организация, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы	10 000 рублей (но не более чем за 2 класса)
6.	**За заведование методическими объединениями:**	
	- за руководство районным методическим объединением - за руководство, заведование районным методическим кабинетом - за руководство школьным методическим объединением - за заведование школьным методическим кабинетом	до 10 до 10 до 5 до 5 от оклада (должностного оклада)
7.	**За заведование:**	
	- школьным учебным кабинетом - спецкабинетом (химия, физика, информатика, биология, основы безопасности и защиты Родины), мастерской, спортивным залом	до 5 до 10 от оклада (должностного оклада)

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новожизненская средняя школа»
от 02.09.2024 г.

ВЕДОМОСТЬ

учета фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования

Месяц: _____
Год: _____

N п/п	ФИО работника	Должность и место работы	Исполняемые обязанности (выбрать нужное: руководитель ППЭ/член ГЭК/технический специалист/организатор в аудитории/организатор вне аудитории/ассистент, специалист по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатор-собеседник, эксперт, оценивающий выполнение лабораторных работ/представитель образовательной организации, сопровождающий участников экзаменов/председатель, заместитель председателя или член предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9/член апелляционной комиссии ГИА-11)	Дата (даты) выполнения работ	Выполненный объем работ, ч.	Ознакомление/подпись
1	2	3	4	5	6	7

Руководитель пункта проведения экзамена/
Председатель предметной комиссии ГИА-9/
Председатель апелляционной комиссии ГИА-9/
Сотрудник МОУО_____ _____ "___" _____ 20___ г.
подпись ФИО

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новожизненская средняя школа»
от 02.09.2024 г.

Критерии оценки результатов деятельности работников образовательных организация

I Критерии оценки результатов деятельности педагогических работников общеобразовательных организация.

1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности трудаучителя, преподавателя

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерии эффективности**	**Оценка в %**
1.	Представлениесобственногопедагогическогоопыта(результатов исследовательской, экспериментальной иметодическойдеятельности)намероприятиях:коллегиях управления образования, на конференциях и др.мероприятияхразличногоуровня. Публикациинаучно-методическихматериалов,статей различнойнаправленностивобластиобразования,СМИ.	1 раз в год	до 15
2.	Участиевработеаттестационных,олимпиадных,экзаменационных,экспертныхкомиссиях,творческихгруппах,педагогическихсоветах ипр.	1 раз в год	до 15
3.	Динамика участия педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды учебного кабинета, проводимых сторонними организациями и организациями.	1 раз в год	до 15
4.	Наличие призеров и победителей всероссийской олимпиады школьников/ для общеобразовательных организация 1 ступени обучения – наличие призеров и победителейолимпиад,втомчислеинтернет-олимпиады, онлайн-олимпиады:	1 раз в год	до 20
	муниципальныйэтап/муниципальныйуровень;	*наличие*	*до 10*
	областнойэтап/региональныйуровень;	*наличие*	*до 15*
	заключительныйэтап/всероссийскийуровень/международныйуровень.	*наличие*	*до 20*
5.	Наличие призеров и победителей в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (в том числе рекомендованныхУОМПиС, МинпросвещенияРоссии, комитетомобразованиянауки и молодежной политики Волгоградской области)	1 раз в год	до 20
	муниципальныйуровень;	*наличие*	*до 10*
	региональныйуровень;	*наличие*	*до 15*

	всероссийскийуровень.	*наличие*	*до 20*
6.	Положительная динамика качества обученности обучающихся по предмету по итогам четверти, года (поотметочной системе) и/или освоивших программы попредметам, по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимаяоценкакачестваобразованияｚдоляобучающихся на «4» и «5» на уровне/выше базового по без отметочнойсистемеи т.п.).	1 раз в год (не ниже показателя аналогичного периода прошлогогода)	до 20
7.	Динамика доли обучающихся, занимающихся в предметной секции научного общества учащихся (малойакадемииит.п.)попрофилюпреподаваемого предмета (направлениюдеятельности).	1 раз в год	до 15
8.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по предмету, направлению деятельности):	1 раз в год	до 30
	- участиевпроведениимониторинговыхисследований различногоуровня;		*до 10*
	- участие в работе на различномуровня,втомчислереализация профильного(предпрофильного)направления;		*до 10*
	- своевременностьиактуальностьпредоставленияинформации, размещаемой на сайте организации (персональномсайте педагога).		*до 10*
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействиесродителями обучающихся (проведениелектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) ит.д.)	1 раз в год	до 10
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процессапоповодупроцедуриорганизациипромежуточной(итоговой)аттестации,организацииобразовательного процесса.	1 раз в год	до 10
11.	Личное участие педагогического работника в профессиональных методических конкурсах		до 30
	уровень муниципальный	*Участие* *Призер, победитель*	*до 5* *до 10*
	уровень межмуниципальный, региональный	*Участие* *Призер, победитель*	*до 10* *до 20*
	Уровень Всероссийский	*Участие* *Призер, победитель*	*до 15* *до 30*
12.	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах, соревнованиях, научно-практических конференциях и т.д.		до 30
	уровень муниципальный	*Участие* *Призер, победитель*	*до 5* *до 10*
	уровень межмуниципальный, региональный	*Участие* *Призер, победитель*	*до 10* *до 20*
	Уровень Всероссийский	*Участие* *Призер, победитель*	*до 15* *до 30*
13.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов	ежемесячно	до 5

	результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)		
14.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 10 до -20 до -50
15.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 5

2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности трудапедагога дополнительного образования

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерии эффективности**	**Оценкав %**
1.	Востребованностьдетскогообъединения: -организациязанятостиобучающихсявОДОД; -удовлетворенность участников образовательного процессазанятиями вОДОД; -сохранения, увеличения контингента за отчетный период.	1 раз в год	до 20
2.	Наличие призеров и победителей в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (в том числе рекомендованных УОМПиС, Минпросвещения России, комитетомобразованиянауки и молодежной политики Волгоградской области)**:**	1 раз в год (динамика всравнениис прошлымпериодом)	до 20
	муниципальныйуровень;	*наличие*	*до 10*
	региональныйуровень;	*наличие*	*до 20*
	всероссийскийуровень.	*наличие*	*до 30*
3.	Участиевконкурсахпедагогическогомастерства.	1 раз в год	до 15
4.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различногоуровня. Публикациинаучно-методическихматериалов,статейразличнойнаправленностивобластиобразования,СМИ.	1 раз в год	до 15
5.	Организация результативного участия обучающихся в социально-значимых и образовательных проектах, акциях, форумах.	1 раз в год	до 10
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействиесродителямиобучающихся(проведениелектория,заседанияродительскогоклуба(неменее50% родите- лей) ит.д.)	1 раз в год	до 10
	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации(попредмету,направлениюдеятельности):	1 раз в год	до 30

7.	*- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;*		*до 10*
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадки различного уровня, в том числе реализация профильного(предпрофильного) направления;		*до 10*
	- своевременность и актуальность предоставления информации,размещаемойнасайтеорганизации (персональномсайтепедагога).		*до 10*
8.	Реализациядополнительныхпроектов(экскурсионныеиэкспедиционныепрограммы,групповыеи индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	1 раз в год	до 30
9.	Разработка и(или) реализация программ в сетевой форме.	1 раз в год	до 30
10.	Отсутствиеконфликтныхситуаций,обоснованныхжалобсостороныучастниковобразовательного процесса по организации образовательного процесса.	1 раз в год	до 20
11.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 10
12.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 10 до -20 до -50
13.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-организатора, старшего вожатого.

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерииэффективности**	**Оценка в %**
1.	Качественнаяорганизацияипроведение: - соревнований, конкурсов и др.; - профилактическойработысобучающимисяи социально-значимых мероприятий в образовательной организации; - фестивалей, концертов, массовых творческих мероприятий, просветительских мероприятий	1 раз в год	до 15
2.	Качественнаяорганизацияработыпововлечению обучающихсявконкурсноедвижение:	1 раз в год	до 30
	40-50%		*до 10*
	50-65%		*до 20*
	Свыше65%		*до 30*
3.	Участиевконкурсах педагогическогомастерства	1 раз в год	до 20
4.	Разработкаи(или)реализацияпрограммв сетевойформе.	1 раз в год	до 15

5.	Представление собственного педагогическогоопыта(результатовисследовательской,экспериментальнойиметодическойдеятельности) на мероприятиях: коллегиях управленияобразования,наконференцияхидр.мероприятияхразличногоуровня. Публикациинаучно-методическихматериалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	1 раз в год	до 20
6.	Обеспечениеоткрытостидеятельностиобразовательной организации (понаправлениюдеятельности):	1 раз в год	до 30
	- участие в проведении мониторинговых исследованийразличногоуровня;		*до 10*
	- участиевработевапробационной(стажировочной)площадкиразличногоуровня;		*до 10*
	- своевременность и актуальность предоставленияинформации,размещаемойнасайте организации(персональномсайтепедагога).		*до 10*
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающихвзаимодействиесродителямиобучающихся (проведение лектория, заседания родительскогоклуба(неменее50%родителей)ит.д.)	1 раз в год	до 20
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионныеиэкспедиционныепрограммы, групповые и индивидуальные учебные проектыобучающихся, социальныепроекты,др.)	1 раз в год	до 30
9.	Доля обучающихся учреждения, для которыхорганизованканикулярный отдых.	1 раз в год	до 20
10.	Отсутствиеконфликтныхситуаций,отсутствие замечаний непосредственного руководителяи(или)вышестоящихорганизация на качество выполнения должностныхобязанностей.	1 раз в год	до 20
11.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 10
12.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 10 до -20 до -50
13.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда социального педагога

№п/п	**Наименование показателя**	**Критерии эффективности**	**Оценка в %**

1.	Участие детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДНиЗП, ОДН в деятельности объединений дополнительного образования (кружки, спортивные секции, клубы по интересам ит.д.),внеурочной деятельности.	1 раз в год	до 15
2.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися ,находящихся на внутришкольном учете, на учете в КДНиЗП, ОДН безуважительныхпричин.	1 раз в год	до 20
3.	Охватобучающихсяизсоциально-незащищенныхкатегорийсемейорганизованнымиформамиотдыхавканикулярноевремя.	1 раз в год	до 15
4.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативныхпроявленийсреди обучающихся ОУ.	1 раз в год	до 30
5.	Участие в организации и проведении родительских лекториев и массовых мероприятийдля родителей. Эффективная организацияиндивидуальнойпрофилактической работы с родителями (законными представителями)обучающихся,требующихособогопедагогического внимания	1 раз в год	до 30
6.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методическойдеятельности)намероприятиях:коллегияхуправления образования, на конференциях и др. мероприятияхразличногоуровня. Публикациинаучно-методическихматериалов,статейразличнойнаправленностивобластиобразования,СМИ.	1 раз в год	до 20
7.	Положительная динамика участие педагога в конкурсахпрограмм и проектов, в том числе по созданию развивающейпредметно-пространственнойсреды,проводимыхсторонними организациямииучреждениями.	1 раз в год	до 30
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные иэкспедиционныепрограммы,групповыеииндивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	1 раз в год	до 20
9.	Обеспечениеоткрытостидеятельностиобразовательнойорганизации(понаправлениюдеятельности):своевременностьиактуальностьпредоставленияинформации,размещаемойнасайтеорганизации(персональномсайте педагога).	1 раз в год	до 20
10.	Отсутствиеконфликтныхситуаций,обоснованныхжалоб состороныучастниковобразовательногопроцесса иоорганизацииобразовательного процесса.	1 раз в год	до 20

11.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 10
12.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 10 до -20 до -50
13.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

5. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-библиотекаря

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерии эффективности**	**Оценка в %**
1.	Высокаячитательскаяактивность(от80%общегоколичества учащихся).	1 раз в год	до 35
2.	Участие обучающихся в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественнымиорганизациями,другимиучреждениями.	1 раз в год(динамика всравнениис прошлым периодом)	до 35
3.	Представлениесобственногопедагогического опыта(результатовисследовательской,экспериментальнойиметодическойдеятельности)на мероприятиях: коллегияхуправленияобразования,на конференциях и др. мероприятиях различного уровня.Публикациинаучно-методическихматериалов,статейразличнойнаправленностивобластиобразования,СМИ.	1 раз в год	до 20
4.	Обеспечение открытости деятельности образовательнойорганизации(понаправлениюдеятельности):	1 раз в год	до 30
	- участие в проведении мониторинговых исследованийразличногоуровня;		*до 10*
	- участие в работе в апробационной (стажировочной)площадкиразличногоуровня;		*до 10*
	- своевременность и актуальность предоставленияинформации, размещаемой на сайте организации(персональномсайтепедагога,обновлениестраницы«Библиотека»нашкольномсайте),стендахОУ.		*до 10*
5.	Положительная динамика участие педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданиюразвивающейпредметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями иучреждениями.	1 раз в год	до40

6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведениелектория,заседанияродительскогоклуба(неменее 50%родителей) ит.д.)	1 раз в год	до 30
7.	Отсутствиеконфликтныхситуаций,обоснованных жалобсостороныучастниковобразовательного процессапоорганизациииобразовательногопроцесса.	1 раз в год	до 30
8.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 10
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 10 до -20 до -50
10.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

6. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности трудапедагога-психолога,учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерии эффективности**	**Оценка в %**
1.	Результативность коррекционно-развивающейработы	1 раз в год(динамика всравнениис прошлым периодом)	до 40
2.	Участиевработеаттестационных,олимпиадных, экзаменационных,экспертныхкомиссиях,творческихгруппнаразличныхуровнях.	1 раз в год	до 30
3.	Представление собственного педагогического опыта(результатов исследовательской, экспериментальнойиметодическойдеятельности)намероприятиях:коллегиях управления образования, на конференцияхидр. мероприятияхразличногоуровня. Публикациинаучно-методическихматериалов,статей различной направленности в области образования,СМИ.	1 раз в год	до 20
4.	Положительная динамика участие педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданиюразвивающейпредметно-пространственной среды,проводимыхстороннимиорганизациямии учреждениями.	1 раз в год	до 40
5.	Обеспечение открытости деятельности образовательнойорганизации(понаправлениюдеятельности):	1 раз в год	до 30
	- участиевпроведениимониторинговыхисследованийразличногоуровня;		*до 10*

	- участие в работе в апробационной (стажировочной)площадки различногоуровня;		*до 10*
	- своевременность и актуальность предоставления информации,размещаемойнасайтеорганизации (персональномсайтепедагога).		*до 10*
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведениелектория,заседанияродительскогоклуба(неменее 50%родителей) ит.д.)	1 раз в год	до 30
7.	Отсутствиеконфликтныхситуаций,обоснованныхжалобсостороныучастниковобразовательного процессапоорганизацииобразовательногопроцесса.	1 раз в год	до 30
8.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 10
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 10 до -20 до -50
10.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

7. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности воспитателя

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерии эффективности**	**Оценка в %**
1.	Включениеобучающихсявобщественно-полезнуюисоциально-значимуюдеятельность,втомчислевучастиеобучающихсявконкурсахразличногоуровня.	1 раз в год	до 50
2.	Положительнаядинамикаучастиевоспитателяв конкурсахпрограмм и проектов, в том числе по созданию развивающейпредметно-пространственнойсреды,проводимыхсторонними организациямииучреждениями.	1 раз в год	до 50
3.	Реализациямероприятий,обеспечивающихвзаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседанияродительскогоклуба(неменее50%родителей)ит.д.)	1 раз в год	до 40
4.	Отсутствиеконфликтныхситуаций,обоснованныхжалоб со стороны участников образовательного процесса по организацииобразовательного процесса.	1 раз в год	до 30
5.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 30

6.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 20 до -20 до -50
7.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 30

8. Переченькритериевипоказателейдляоценкикачестваиэффективности труда старшего методиста (методиста)

№п/п	Наименованиепоказателя	Критерииэффективности	Оценкав %
1	**Качество профессиональной деятельностиметодиста**		
1.1	Проведение методических семинаров, рабочих групп, круглыхстолов	Уровеньмероприятий: - муниципальный (городской, поселенческий)	до 10
1.2	Проведениеконкурсов, соревнований,фестивалей идр.	Уровеньмероприятий: - муниципальный (городской, поселенческий)	до10
1.3	Результаты участия педагоговучреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектах,конкурсахпрограммно-методическихматериаловит.п.,	Уровеньмероприятий: - всероссийский,региональный - муниципальный (городской, поселенческий)	до20 до10
1.4	Обобщениеопытапедагогов,учреждения(занесениевбазуданных)	Уровеньмероприятий: - региональный - муниципальный (городской, поселен-ческий) - учреждения	до20 до15 до 10
1.5	Результативностьучастияобучающихсяволимпиадах,конкурсах, соревнованиях и др. (нали-чиепобедителейипризеров)	Уровеньмероприятий: - международный,всероссийский - муниципальный(городской)	до20 до10
1.6	Обновление дополнительныхобщеобразовательныхпрограмм	Увеличение доли программ нового поколения (дистанционных, сетевых, длядетейсОВЗ, одаренныхидр.)по сравнению саналогичным периодомпрошлогогода	до20
1.7	Реализацияпроектов,мероприятийсприлечениемсоциальных партнёров	неменее3-х	до10
1.8	Организацияработыпонаставничеству	Наличиереализуемойпрограммы	до10

1.9	Повышениеквалификацииработниками	Увеличениедолипедагогов,получивших высшуюипервую категорий	до10
1.10	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 10
2.	**Совершенствование профессиональной компетентности**		
2.1	Размещение материалов по методической деятельностивСМИ, сборниках,соцсетяхитд	Наличиеличныхпубликаций	до10
2.2.	Проведение личныхвыступленийнаконференциях,семинарах, круглых столах, педсоветах, проведениемастер-классов	Уровеньмероприятий: - международный, всероссийский - региональный - муниципальный(городской ,поселенческий)	до20 до10 до5
2.3.	Личное участие в профессиональныхконкурсах,смотрах,фестиваляхи др.	Уровеньмероприятий: - международный,всероссийский - муниципальный(городской)	до20 до 10
3.	**Повышениеимиджаорганизаци**		
3.1.	Создание условий информационнойоткрытости	Активное участие в предоставлениииинформаци и для публикации и системностьвобновлениии нформациинасайтеучреждениясоц.сетях	до10
3.2.	Поддержание материально-техническогооснащенияи улучшениедидактическойбазыорганизации	Участие в оформлении, выставок,созданиебазыпедагогического опыта, результатов работы обучающихся	до10
4.	Участиеворганизации лагерейдневногопребывания,профильныхшкол,сборов в каникулярное время	- организацияипроведение - участиевпроведении	до20 до10
5.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 10 до -20 до -50
6.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

10. Перечень критериев и показателей для оценки качества иэ ффективности труда преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерииэффективности**	**Оценка в %**
1.	Наличие комплекта рабочих программ по дисциплинам «Основы безопасности	наличие	до 40

	жизнедеятельности и защиты Родины», «Безопасность жизнедеятельности»		
2.	Наличие адаптированных рабочих программ по дисциплинам «Основы безопасности жизнедеятельности и защиты Родины», «Безопасность жизнедеятельности», реализуемых для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, ед	1 и более	до 50
3.	Доля обучающихся, успевающих на 4 и 5, в общей численности изучающих дисциплины «Основы безопасности жизнедеятельности и защиты Родины», «Безопасность жизнедеятельности», %	1 раз в год (не ниже показателя аналогичного периода прошлогогода)	до 60
4.	Проведение открытых уроков с выполнением методических разработок этих уроков, ед	1 и более	до 40
5.	Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Отсутствие нарушения сроков	до 40
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 10 до -20 до -50
7.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

11. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности трудасоветника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерииэффективности**	**Оценка в процентах**
1.	**Показатели по административной работе**		
1.1	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах	Выписка из протокола	до 10
1.2	Создание и функционирование первичных отделений (РДШ, Орлята России, Большая перемена и др.)	Наличие	до 20
2.	**Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания**		
2.1	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети, актуальной информации о воспитательной работе в организации, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и других	Не менее 1 раза в месяц	до 15
2.2	Организация прохождения педагогами курсов повышения квалификации по вопросам воспитания	увеличения численности педагогов по сравнению с предыдущим периодом не менее чем на 10%	до 15

2.3	Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания	участие	до 30
2.4	Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания	Не менее 1 собрания	до 10
2.5	Активное участие в школьных МО педагогов по вопросам воспитания	Не менее 3-х мероприятия в рамках внитришкольного обучения	до 10
2.6	Проведение не менее 15 индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания	По факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций	до 30
2.7	Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференциях, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков)	На основании приказов, протоколов	до 10
3.	**Показатели педагогической деятельности**		
3.1	Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие	не менее 80% школьников образовательной организации	до 20
3.2	Проведение дней единых действий РДШ, Орлята России совместно с детским с родительскими активами школы	Не менее 1 раза в месяц	до 10
3.3	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов	Не менее 1 раза в квартал	до 30
3.4	Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения	не менее 50% обучающихся из «группы риска»	до 20
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 10 до -20 до -50
5.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

II. Критерии оценки результатов деятельности прочих работников образовательных организация:

1. Служащие:

1.1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективноститрудасекретаря, архивариуса, докуметоведа, делопроизводителя

№п/п	Наименованиепоказателя	Критерии эффективности	Оценка в %

1.	Качественная организация делопроизводства и сохранность документооборота (своевременная подготовкаприказов,исходящейдокументации,своевременная передача документации на подпись руководителю,сдача вархив)	1 раз в год	до 100
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участниковобразовательных отношений	1 раз в год	до 70
3.	Соблюдениетрудовойдисциплины,отсутствиезамечанийнепосредственногоруководителяи(или)вышестоящих организация на качество выполнения должностныхобязанностей	1 раз в год	до 80

1.2.Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности трудазаведующего хозяйством, специалиста по закупкам, ведущего специалиста по закупкам, диспетчера (старшего диспетчера)

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерии эффективности**	**Оценкавпроцента%**
1.	Высокий уровень организации мероприятий,направленныхнаповышение условийбезопасностиворганизации,соблюдениетребований охраны труда,СанПин.	1 раз в год	до 30
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	1 раз в год	до40
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или)вышестоящих организация на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в год	до30
4.	Организация и качественное проведение ремонтных работ в организации	Актыовыполненныхремонтных работах	до 30
5.	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок (Федеральные законы44-ФЗ,223-ФЗ)	Отсутствие замечаний	до 40
6.	Ведение диспетчерского журнала (электронного журнала), своевременное предоставление отчетности	1 раз в год	до 20
7.	Заключение в сроки в соответствии с законодательством договоров поведению хозяйственной деятельности организации.	1 раз в год	до30
8.	Сохранность имущества, оснащения	сохранность	до 30

1.3.Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда инженера-энергетика, электроника, инженера по охране труда

№п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в %
1.	Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений руководителя организации	1 раз в год	до 60
2.	Отсутствие обращений и жалоб образовательных организация	1 раз в год	до 80
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя	1 раз в год	до 70
4.	Своевременное проведение инструктажа работникам организация	1 раз в год	до 40

III. Прочего персонала:

3.1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа (вахтера), вахтера

№п/п	Наименование показателя	Критерииэффективности	Оценкав %
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	по факту	до 40
2.	Соблюдение пропускного режима	без замечаний	до30
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями Сан-Пин и пожарной безопасности	без замечаний	до 40
4.	Обеспечениепорядкавзданиивночноевремя,выходныепраздничныедни. - Закрытиеокон,дверейсзаписьювсехнарушенийвжурналприемкиисдачи. - Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особогораспоряжения администрации школы) своевременное выявлениенеисправности или нарушения замков сигнальных устройств, системэлектро-,тепло-иводоснабжения,принятиемерпоихустранению с обязательным сообщением завхозу и вызовам соответствующихслужб,отсутствиеилисвоевременноепредотвращение краж,взломов,битьяокони.т.д.	без замечаний	до30
5.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, посетителями	без замечаний	до 60

6.	Отсутствиеобоснованныхжалобповопросамс охранностиобъектовнатерриториииивзданиио бразовательной организации	да	до20
7.	Высокий уровень исполнительной дисциплины	да	до30

3.2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда дворника

№п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в %
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности,техникибезопасности,охраны труда,санитарно-техническогосостояниетерритории	Без замечаний	до 50
2.	Качественное и своевременное исполнение разовых поручений администрации	да	до 50
3.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	беззамечаний	до 50
4.	Сохранность инвентаря	беззамечаний	до 50
5.	Качественный уход за зелеными насаждениями и клумбами в летний период	беззамечаний	до 50

3.3.Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

№п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в %
1.	Оперативностьвыполнениязаявокпоустранениютехнических неполадок,оперативноеустранениеаварийныхситуаций,при наличии такихситуаций	да	до60
2.	Участие в благоустройстве территории, участие в ремонтных работах, установка оборудования, мебели и т.д.	да	до 30
3.	Своевременная подготовка учреждения к летней оздоровительной кампании, новому учебномугоду,осенне-зимнемусезону	да	до40
4.	Обеспечение сохранности имущества, материалов, закрепленного(выданного)работникудляисполнениядолжностныхобязанностей	да	до 30
5.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности,санитарно-гигиеническихнорм,отсутствиеслучаевтравматизма	да	до 30
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	до 30
7.	Помощьпедагогическомусоставупооформлениюмероприятий,стендов,изготовлениенаглядныхматериалов	да	до 30

3.4.Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика служебных помещений

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерии эффективности**	**Оценка в %**
1.	Оперативность выполнения работ по устранению техническихнеполадок,непредвиденныхситуаций(утечкаводы,посленепогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойеи др.)	да	до 60
2.	Проведение внеплановых генеральных уборок	да	до50
3.	Организацияобеспечениясохранностихозяйственногоинвентаря,имущества,егопополнение	без замечаний	до50
4.	Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии снормами СанПиН	без замечаний	до30
5.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственногоруководителянакачествовыполнениядолжностныхобязанностей	без замечаний	до60

3.5.Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда гардеробщика

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерии эффективности**	**Оценка в %**
1.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ.	1 раз в год	до 100
2.	Отсутствиеобращенийижалобобучающихся,родителей,педагоговпокачествувыполняемыхдолжностных обязанностей.	1 раз в год	до 80
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организация на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в год	до 70

3.6. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности трудаводителя автомобиля, водителя автобуса

№п/п	**Наименованиепоказателя**	**Критерии эффективности**	**Оценка в %**
1.	Обеспечениекачественной,своевременнойи безопасной перевозки детей, отсутствие дорожно-транспортныхпроисшествий,замечаний	1 раз в год	до 60
2.	Отсутствиеобращенийижалобобучающихся,родителей,педагоговпокачествувыполняемыхдолжностных обязанностей.	1 раз в год	до 70

3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организация на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в год	до 70
4.	Содержание автотранспорта в исправном состоянии, чистоте	ежедневно	до 50

Приложение 6
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новожизненская средняя школа»
от 02.09.2024 г.

Перечень показателей оценки эффективности работы организации и их руководителей за предыдущий учебный год

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Достижение целевых показателей, определенных в "майских" указах Президента РФ (за прошедший календарный год)	Достижение Недостижение	15 -10
2	Выполнение муниципального задания	Выполнение от 95%	10
3	Обеспечение комплексной безопасноти учреждения и пребывающих в них граждан (работающая пожарная и тревожная сигнализация, травматизм обучающихся, своевременная подготовка учреждения к началу учебного года, отсутствие предписаний)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	10 -5
4	Оснащенность учреждения оборудованием, техническими и иными средствами, необходимых для образовательного процесса	Соответствие созданных в учреждении усовий по СанПину Отрицательная динамика	10 -2
5	Аттестация педагогических работников: 1 категория Высшая категория	 15-35% от основного состава 36-70% от основного состава 71-100% от основного состава Отсутствие 15-35% от основного состава 36-70% от основного состава 71-100% от основного состава Отсутствие	 1 2 6 -6 3 5 10 -10
6	Экономия расходования газа, электричества	за каждые 100 м. куб газа, за каждые 100 квт электроэнергии на 1января оцениваемого года	0,1
7	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации (далее - НОКОД)	91-100 баллов 80-90 баллов Менее 80 баллов	5 3 1
8	Укомплектованность учреждения работниками	Доля 100% Доля 75%	8 5

9	Платные образовательные услуги	Наличие Отсутствие	5 -3
10	Обновление информации на официальном сайте МОУ, bus.gov.ru	Своевременное Несвоевременное	10 -3
11	Обращения педагогов, родителей в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	Наличие Отсутствие	-10 10
12	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства на областном и муниципальном уровнях	Наличие призеров Наличие победителей	3 5
13	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок (Федеральные законы 44-ФЗ)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	10 -10

от 80-100 баллов и выше – до 200 %
от 60 до 79 баллов – до 180%
от 40 до 59 баллов– до 150 %
менее 40 баллов– до 100 %

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального обюджетного
общеобразовательного учреждения
"Новожизненская средняя школа"
от 02.09.2024 г.

Утверждаю:
Директор/Заведующий "_____"
_____
" "_____ 20 г.

Согласовано:
Глава Городищенского муниципального района
_____
" "_____ 20 г.

Согласовано:
Председатель комитета финансов
_____
" "_____ 20 г.

Согласовано:
Начальник отдела экономики
_____
" "_____ 20 г.

Согласовано:
Начальник отдела по образованию/по КМПС
_____
" "_____ 20 г.

_____
(полное наименование организации)

Штатное расписание
на "____" _____ 20 ___ года

Утверждено
приказом организации от "_____" _____ 20___ г. №
Штат в количестве _____

№ п./п.	Наименование должности	Кол-во ставок	Размер должностного оклада (ставки)	**Должностной оклад за фактическую нагрузку (3*4)**	Компенсационные выплаты				Стимулирующие выплаты					**Итого заработная плата (5+6+7+8+9+10+11+12+13)**
					за работу в других условиях отклоняющихся от нормальных	За вредность	За работу в ночное время	за расширение зоны обслуживания	Персональный повышающий коэффициент	За стаж работы	За интенсивность и высокие результаты	За качество	Повышающий коэффициент за работу в сельской местности	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Итого по организации														
Нераспределенный фонд														
ВСЕГО														

Начальник планово-экономического отдела ФИО

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Новожизненская средняя школа"
от 02.09.2024 г.

Согласовано:
Начальник отдела по образованию/по КМПС

_____
(подпись) (ФИО)

"_____" "_____" 20_____ г.

Утверждаю:
Директор/Заведующий "_____"

_____
(подпись) (ФИО)

"_____" "_____" 20_____ г.

Тарификационный список работников на _____ год

| № п/п | Фамилия, Имя, отчество | Наименование должности, преподаваемый предмет | Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения | Общий трудовой стаж (число лет и мес.) | Размер должностного оклада (ставки) | Фактический объем занимаемой штатной единицы (учебной нагрузки) | Количество штатных единиц | Должностной оклад (ставка) за фактическую нагрузку (гр.6*гр.8) | Компенсационные выплаты | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Стимулирующие выплаты | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402938

Владелец Шестеренко Елена Николаевна

Действителен С 26.01.2025 по 26.01.2026